

Zákon č. 311/2001 Z.z.
Zákoník práce

Novela č. 350/2022 Z.z.

najdôležitejšie zmeny

transpozícia smernice **EÚ 2019/1152**

„o transparentných a predvídateľných
pracovných podmienkach v Európskej únii “

vyjadruje zásadu, že

- pracovné podmienky (teda aj mzdové podmienky) a
 - podmienky zamestnávania
- majú byť
- **transparentné** (aby zamestnanec vedel, za akých podmienok bude vykonávať prácu) a
 - **predvídateľné** (aby zamestnanec vedel, kedy a v akom rozsahu bude vykonávať prácu)

najdôležitejšie zmeny

transpozícia smernice **EÚ 2019/1158**

„ o rovnováhe medzi pracovným a súkromným
životom rodičov a osôb s opatrovateľskými
povinnosťami “

vyjadruje zásadu

- dosiahnutia rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami
- inštitút tzv. otcovskej dovolenky
- možnosť žiadať flexibilné formy práce, ak ide o osoby, ktoré sa napr. starajú o deti

Čl.1

Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé
spravodlivé, uspokojivé, transparentné
a predvídateľné pracovné podmienky

zákaz
výkonu inej zárobkovej činnosti

§13

ods.6

Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi zakázať výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času; tým nie je dotknuté obmedzenie inej zárobkovej činnosti podľa § 83 alebo podľa osobitných predpisov.

§ 83

Výkon inej zárobkovej činnosti

§ 83

Výkon inej zárobkovej činnosti

ods.1 Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa. Ak sa zamestnávateľ nevyjadrí do 15 dní od doručenia žiadosti zamestnanca, platí, že súhlas udelil.

§ 83

Výkon inej zárobkovej činnosti

ods.2 Zamestnávateľ môže udelený súhlas podľa odseku 1 z vážnych dôvodov písomne odvolať; v písomnom odvolaní súhlasu je zamestnávateľ povinný uviesť tieto dôvody.

Po odvolaní súhlasu zamestnávateľom podľa prvej vety je zamestnanec povinný bez zbytočného odkladu inú zárobkovú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov.

ods.3 Súhlas zamestnávateľa podľa odseku 1 sa nevyžaduje na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti.

právo zamestnanca
podať zamestnávateľovi
sťažnosť

§13

ods.7

Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s

- porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2,
- nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 až 6
- porušením práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu;

zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu písomne odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

§13

zamestnávateľ je povinný
na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu

- písomne odpovedať,
- vykonať nápravu,
- upustiť od takého konania a
- odstrániť jeho následky.

§13

ods.1

Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou

§13

ods.2

V pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

práva zamestnanca

§13

ods.8

Zamestnanec **nesmie byť** v pracovnoprávnom vzťahu **prenasledovaný ani inak postihovaný** za to, že podá na iného zamestnanca alebo na zamestnávateľa

- sťažnosť,
- podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce,
- žalobu,
- návrh na začatie trestného stíhania alebo
- iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti, ...

§13

ods.8 ...

nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane

- mzdových podmienok a
- o podmienkach zamestnávania alebo že si
- uplatňuje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu.

§13

ods.9

Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy podľa odsekov 1 až 8 boli porušené, má právo obrátiť sa na súd a domáhať sa právnej ochrany.

§13

Ak zamestnanec v pracovnoprávnom spore oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa došlo z dôvodu, že si zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu,

zamestnávateľ musí preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov.

doručovanie

§ 38 Doručovanie

ods.2

Písomnosti doručované poštovým podnikom zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“.

Zamestnávateľ nesmie určiť pre zásielku odbernú lehotu kratšiu ako desať dní.

Zákonník práce ustanovuje povinnosť osobného doručovania písomností a len ak to nie je možné, je možné použiť spôsob doručovania poštovým podnikom, a teda použitie tohto spôsobu sa aplikuje v praxi, ak zamestnávateľ zamestnanca nevie zastihnúť na pracovisku a ani na inom mieste.

formy poskytovania informácií zamestnancom

§ 38a Forma poskytovania informácií

Zamestnávateľ

poskytne zamestnancovi informáciu,
ktorá sa podľa tohto zákona alebo iného pracovnoprávneho
predpisu poskytuje

- v písomnej forme,
- v listinnej podobe;

§ 38a Forma poskytovania informácií

zamestnávateľ môže túto informáciu poskytnúť

- **v elektronickej podobe,**
 - ✓ ak zamestnanec má k elektronickej podobe informácie prístup,
 - ✓ môže si ju uložiť a vytlačiť
 - ✓ a zamestnávateľ uchová doklad o jej odoslaní alebo o jej prijatí, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 38a Forma poskytovania informácií

Rovnako to platí aj na písomnú odpoveď zamestnávateľa, ak je zamestnávateľ povinný zamestnancovi písomne odpovedať.

ak to **výslovne ustanoví** Zákonník práce alebo osobitný predpis,
písomná informácia sa musí poskytnúť iba v listinnej podobe,
ak Zákonník práce ustanovuje povinnosť zamestnávateľa písomne odpovedať zamestnancovi
(napr. žiadosť, sťažnosť).

trvanie pracovného pomeru

§ 40

ods.12

Trvanie pracovného pomeru na účely tohto zákona zahŕňa aj trvanie predchádzajúceho pracovného pomeru, na ktorý bezprostredne nadväzuje trvanie nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi.

§ 40

Za bezprostredne nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru zamestnanca sa považuje jeho vznik **v najbližšom pracovnom dni, keď sa skončil predchádzajúci pracovný pomer.**

je to dôležité napríklad vo vzťahu

- k poskytovaniu odstupného,
- dovolenky,
- k príspevku na rekreáciu zamestnancov,
- k príspevku na športovú činnosť dieťaťa
- k posudzovaniu zdravotnej spôsobilosti na prácu (zamestnanec sa nemusí nanovo posudzovať), ...

Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy

§ 43 Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy

ods.1

Pracovná zmluva obsahuje identifikačné údaje zamestnávateľa a zamestnanca. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú

- a) druh práce a jeho stručná charakteristika,
- b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto) alebo miesta výkonu práce, ak ich je viac, alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec,
- c) deň nástupu do práce,
- d) ~~mzdové podmienky ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve~~

§ 43 Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy

ods.2

Ak sú mzdové podmienky podľa odseku 1 písm. d)
dohodnuté **v kolektívnej zmluve**,
v pracovnej zmluve stačí uviesť **odkaz na príslušné
ustanovenia kolektívnej zmluvy**,
inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto
zákona alebo osobitného predpisu.

§ 43 Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy

ods.3

Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a **účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy**, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, **sa skončila**, mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najviac však počas 12 mesiacov.

Ďalší obsah pracovnej zmluvy

§ 44 Další obsah pracovnej zmluvy

ods.1

V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky,
o ktoré majú zamestnávateľ a zamestnanec záujem,
najmä ďalšie hmotné výhody.

§ 44 Ďalší obsah pracovnej zmluvy

ods.2

Neplatné sú ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom,

- a) ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania,
- b) ktoré zamestnancovi zakazujú výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času; tým nie je dotknuté obmedzenie inej zárobkovej činnosti podľa § 83 alebo podľa osobitných predpisov.

**výkon práce
mimo územia
Slovenskej republiky**

§ 44a Náležitosti pracovnej zmluvy a písomná informácia zamestnávateľa pri výkone práce mimo územia Slovenskej republiky

ods.1

Ak je miesto výkonu práce mimo územia Slovenskej republiky, zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodne so zamestnancom aj

- a) miesto výkonu práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky,
- b) dobu výkonu práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky.

§ 44a Náležitosti pracovnej zmluvy a písomná informácia zamestnávateľa pri výkone práce mimo územia Slovenskej republiky

ods.2

Ak je miesto výkonu práce mimo územia Slovenskej republiky, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť písomnú informáciu najmenej v rozsahu týchto údajov, ak ich neobsahuje pracovná zmluva:

- a) mena, v ktorej sa bude vyplácať mzda alebo jej časť,
- b) údaj o ďalších plneniach spojených s výkonom práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky v peniazoch alebo naturáliách,
- c) údaj o tom, či je zabezpečená repatriácia zamestnanca a aké sa na ňu vzťahujú podmienky.

§ 44a Náležitosti pracovnej zmluvy a písomná informácia zamestnávateľa pri výkone práce mimo územia Slovenskej republiky

ods.3

Zamestnávateľ poskytne informáciu podľa odseku 2 pred odchodom zamestnanca na výkon práce do štátu mimo územia Slovenskej republiky.

ods.4

Zamestnávateľ nemá povinnosť poskytnúť informáciu podľa odseku 2, ak doba výkonu práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky nepresiahne štyri po sebe nasledujúce týždne.

skúšobná doba

§ 45 Skúšobná doba

ods.1

V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace,

a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov.

Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

§ 45 Skúšobná doba

ods.2

U zamestnanca s pracovným pomerom na určitú dobu nesmie byť dohodnutá skúšobná doba dlhšia ako polovica dohodnutej doby trvania pracovného pomeru;
ustanovenie odseku 1 tým nie je dotknuté .

§ 45 Skúšobná doba

ods.3

Ak zamestnanec počas dohodnutej skúšobnej doby neodpracoval pre prekážku v práci na jeho strane celú pracovnú zmenu, skúšobná doba sa predlžuje o jeden deň.

ods.4

Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná.

ods.5

Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.

Informovanie

- o pracovných podmienkach
- a podmienkach zamestnávania

§ 47a Informovanie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania

ods.1

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o jeho pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania najmenej v rozsahu týchto údajov, ak ich neobsahuje pracovná zmluva:

a)

- spôsob určovania miesta výkonu práce alebo
- určenie hlavného miesta výkonu práce, ak sú v pracovnej zmluve dohodnuté viaceré miesta výkonu práce,

§ 47a Informovanie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania

b)

- ustanovený týždenný pracovný čas,
- údaj o spôsobe a pravidlách rozvrhnutia pracovného času vrátane predpokladaných pracovných dní a vyrovnávacieho obdobia podľa § 86, § 87 a 87a,
- rozsah a čas poskytnutia prestávky v práci,
- nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni,
- pravidlá práce nadčas vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas

**§ 47a Informovanie o pracovných
podmienkach a podmienkach zamestnávania**

§ 86

Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času

§ 87

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času

§ 87a

Konto pracovného času

§ 47a Informovanie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania

c) výmera dovolenky alebo spôsob jej určenia

d) splatnosť mzdy a výplata mzdy vrátane výplatných termínov,

e) pravidlá skončenia pracovného pomeru, dĺžka výpovednej doby alebo spôsob jej určenia, ak v čase poskytnutia informácie nie je známa, lehota na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru,

f) právo na odbornú prípravu poskytovanú zamestnávateľom, ak sa poskytuje, a jej rozsah.

§ 47a Informovanie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania

ods.2

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu podľa odseku 1

- a) do **siedmich dní** od vzniku pracovného pomeru, ak ide o údaje podľa odseku 1 písm. a), b) a d),
- b) do **štyroch týždňov** od vzniku pracovného pomeru, ak ide o údaje podľa odseku 1 písm. c), e) a f).

§ 47a Informovanie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania

ods.3

Ak predpokladaná dĺžka trvania pracovného pomeru je kratšia ako doba podľa odseku 2, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu podľa odseku 1 najneskôr do skončenia pracovného pomeru.

ods.4

Zamestnávateľ môže údaje podľa odseku 1 poskytnúť vo forme odkazu na príslušné ustanovenie tohto zákona alebo osobitného predpisu alebo na príslušné ustanovenie kolektívnej zmluvy.

prechod na inú formu zamestnania

§ 49b Prechod na inú formu zamestnania

čl. 12 smernice EÚ 2019/1152

Členské štáty zabezpečia, aby pracovník, ktorý odpracoval aspoň šesť mesiacov u toho istého zamestnávateľa, ktorému skončila skúšobná doba, ak bola určená, mohol požiadať o formu zamestnania s predvídateľnejšími a istejšími pracovnými podmienkami, ak je k dispozícii, a aby dostal písomnú a odôvodnenú odpoveď.

§ 49b Prechod na inú formu zamestnania

ods.1

Zamestnávateľ **je povinný** zamestnancovi

- s pracovným pomerom na určitú dobu alebo
- s pracovným pomerom na kratší pracovný čas,

ktorého **pracovný pomer trvá viac ako šesť mesiacov**
a ktorému **uplynula skúšobná doba**, ak bola dohodnutá,

§ 49b Prechod na inú formu zamestnania

na jeho žiadosť o prechod na pracovný pomer na neurčitý čas alebo na ustanovený týždenný pracovný čas

**poskytnúť písomnú odôvodnenú odpoveď
do jedného mesiaca odo dňa podania žiadosti**

ods.1 ...

to sa vzťahuje aj na každú ďalšiu žiadosť zamestnanca
podanú najskôr po uplynutí 12 mesiacov od podania
predchádzajúcej žiadosti.

§ 49b Prechod na inú formu zamestnania

- Zamestnávateľ, ktorý je fyzickou osobou, a
- zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov,

je povinný na žiadosť podľa prvej vety odpovedať najneskôr
do troch mesiacov odo dňa doručenia žiadosti

a pri opakovanej žiadosti môže poskytnúť odpoveď v ústnej forme, ak sa odôvodnenie odpovede nezmenilo

§ 49b Prechod na inú formu zamestnania

ods.2

Do dĺžky trvania pracovného pomeru na určitú dobu sa na účely odseku 1 započítava aj dĺžka trvania predchádzajúceho pracovného pomeru, ak ide o opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

zmena pracovnej zmluvy

§ 54 ~~Prechod na inú formu zamestnania~~

§ 54 Zmena pracovnej zmluvy

Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne

a jedno vyhotovenie zmeny pracovnej zmluvy vydať zamestnancovi.

zmena pracovných podmienok a podmienok zamestnávania

**§ 54a Zmena pracovných podmienok
a podmienok zamestnávania
z dôvodu výkonu práce v inom štáte**

**§ 54b Zmena pracovných podmienok
a podmienok zamestnávania z dôvodu vyslania
na výkon prác pri poskytovaní služieb na územie
inéneho členského štátu Európskej únie**

§ 54c Zmena oznámených pracovných podmienok a podmienok zamestnávania

Zamestnávateľ je povinný pri zmene pracovných podmienok a podmienok zamestnávania uvedených v § 47a ods. 1 a pri zmene údajov uvedených v § 44a ods. 2 a § 54b ods. 2

poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o zmenených pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania a o zmenených údajoch

najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti zmeny;
to neplatí, ak zmena spočíva len v zmene právneho predpisu alebo kolektívnej zmluvy, na ktoré písomná informácia odkazuje.

zmeny súvisiace s otcovskou dovolenkou

§ 64 Zákaz výpovede

ods.3 Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi

b) z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer, ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo o zamestnanca na otcovskej dovolenke; ...

Zákaz výpovede § 64

ods.1 Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to

d)

v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, **keď je zamestnanec na otcovskej dovolenke**, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky,

...

§ 64 Zákaz výpovede

ods.3 Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi

b) z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer, ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo o **zamestnanca na otcovskej dovolenke;**

ak je daná zamestnankyni alebo zamestnancovi výpoveď z tohto dôvodu pred nástupom na materskú dovolenku alebo otcovskú dovolenku tak, že by výpovedná doba uplynula v čase tejto materskej dovolenky alebo **otcovskej dovolenky**, skončí sa výpovedná doba súčasne s materskou dovolenkou alebo **otcovskou dovolenkou,**

§ 72 Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

ods.1

... Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacou ženou a mužom na otcovskej dovolenke len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s tehotenstvom, materstvom alebo so starostlivosťou o narodené dieťa, a musí skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.

§ 72 Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

ods.1

V skúšobnej dobe môže zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, ak ďalej nie je ustanovené inak.

odstupné

úmrtie zamestnanca

§ 76 Odstupné

ods.8

Ak zamestnanec zomrie pred uplynutím výpovednej doby
alebo pred dohodnutým dňom skončenia pracovného
pomeru,

na účely odstupného podľa odsekov 1 až 3 sa za deň
skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou
považuje deň smrti zamestnanca.

§ 76 Odstupné

ide o situáciu,
že zamestnanec dostane výpoveď a patrilo by mu odstupné
podľa § 76 avšak pracovný pomer sa nakoniec skončí
smrťou zamestnanca,
pretože zomrie v čase po tom ako mu bola doručená
výpoveď a pred uplynutím výpovednej doby.
Rovnako to platí aj ak bola urobená dohoda o skončení
pracovného pomeru a zamestnanec zomrie pred týmto
dňom.

odchodné

úmrtie zamestnanca

§ 76a Odchodné

ods.5

Ak zamestnanec zomrie, na účely odsekov 1 a 2
sa za deň skončenia pracovného pomeru
považuje deň smrti zamestnanca.

ustanovilo sa, že **ak zamestnanec zomrie** a spĺňa
podmienky podľa § 76a ods. 1 alebo 2, **odchodné patrí** -
vychádza sa z tohto, akoby sa deň smrti zamestnanca
považoval za deň skončenia pracovného pomeru

§ 113

ods.3

Ak si zamestnankyňa alebo zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky, **otcovej** dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku im zamestnávateľ poskytne po skončení materskej dovolenky, **otcovej** dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.

zrážky zo mzdy

Zrážky zo mzdy a poradie zrážok § 131

ods.2

Po vykonaní zrážok podľa odseku 1 môže zamestnávateľ zraziť zo mzdy len

- a) preddavok na mzdu, ktorý je zamestnanec povinný vrátiť preto, že neboli splnené podmienky na priznanie tejto mzdy, ...
- j) nevyúčtované preddavky na príspevok zamestnávateľa na stravovanie alebo na účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „**finančný príspevok na stravovanie**“).

dôležité osobné prekážky v práci

§ 141 Dôležité osobné prekážky v práci

ods.1

Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (~~§ 166~~) dovolenky, otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, karantény, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu, ...

§ 141 Dôležité osobné prekážky v práci

ods.1 ...

osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu a počas obdobia, kedy sa osoba, ktorá sa inak stará o dieťa ~~mladšie ako desať rokov veku~~ **do dovŕšenia jedenásteho roku veku dieťaťa alebo do dovŕšenia osemnásteho roku veku dieťaťa, ak ide o dieťa s dlhodobým nepriaznivým zdravotným stavom,** podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak

§ 157

ods.1

Ak sa zamestnankyňa alebo zamestnanec vráti do práce po skončení dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je materská dovolenka, otcovská dovolenka, **osobné a celodenné ošetrovanie chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobná a celodenná starostlivosť o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu**, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko.

Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

§ 157

ods.1 ...

Zamestnávateľ je povinný zaradiť zamestnankyňu alebo zamestnanca za podmienok, ktoré pre nich nebudú menej priaznivé ako podmienky, ktoré mali v čase, keď vznikla dôležitá osobná prekážka v práci podľa prvej vety, a zamestnankyňa alebo zamestnanec majú právo na prospech z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali právo, ak by táto dôležitá osobná prekážka v práci nenastala.

úprava pracovního času

Úprava pracovného času

§ 164

ods.2 ...

Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, **alebo v odôvodnených prípadoch o skorší návrat na pôvodný spôsob organizácie práce**

zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Odmietnutie žiadosti podľa prvej vety musí zamestnávateľ písomne odôvodniť.

otcovská dovolenka

Materská dovolenka, otcovská dovolenka a rodičovská dovolenka § 166

ods.1

Žene alebo mužovi, ktorým súd rozhodnutím odňal dieťa z osobnej starostlivosti podľa osobitného predpisu, nepatrí materská dovolenka alebo otcovská dovolenka za dobu, počas ktorej sa o dieťa nestarajú.

Materská dovolenka, otcovská dovolenka a rodičovská dovolenka § 166

ods.1 ...

V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí mužovi
odo dňa narodenia dieťaťa otcovská dovolenka

- v trvaní **28 týždňov**,
- osamelému mužovi v trvaní **31 týždňov** a
- v súvislosti so starostlivosťou o narodené dve alebo viac
detí v trvaní **37 týždňov**.

§ 168

ods.1

Ak dieťa zo zdravotných dôvodov prevzalo do starostlivosti zdravotnícke zariadenie a žena alebo muž nastúpi do práce, preruší sa týmto nástupom do práce materská dovolenka alebo otcovská dovolenka; ustanovenie odseku 4 tým nie je dotknuté.

Nevyčerpaná časť materskej dovolenky alebo otcovskej dovolenky sa žene alebo mužovi poskytne odo dňa, keď prevzali dieťa zo zdravotníckeho zariadenia do svojej starostlivosti a prestali preto pracovať, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovърší tri roky veku

§ 168

ods.2

Žene alebo mužovi, ktorým súd rozhodnutím odňal dieťa z osobnej starostlivosti podľa osobitného predpisu, nepatrí materská dovolenka alebo otcovská dovolenka za dobu, počas ktorej sa o dieťa nestarajú.

Dohody o pracích vykonávaných mimo pracovního poměru

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru § 223

ods.3

Ak priemerný týždenný pracovný čas presiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov, na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa primerane vzťahujú aj ustanovenia § 43 ods. 1 písm. b), § 44a ods. 2 až 5, § 47a ods. 1 písm. a) a d) a ods. 2 až 5 a § 54b ods. 2 až 5. Doba podľa § 47a ods. 2 začína plynúť dňom nasledujúcim po dni, v ktorom došlo k presiahnutiu pracovného času podľa prvej vety.

§ 43 ods. 1 písm. b)

V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto),

§ 44a ods. 2 až 5

Náležitosti pracovnej zmluvy a písomná informácia zamestnávateľa pri výkone práce mimo územia Slovenskej republiky

§ 47a ods. 1 písm. a) a d) a ods. 2 až 5

Informovanie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania

§ 54b ods. 2 až 5

Zmena pracovných podmienok a podmienok zamestnávania z dôvodu vyslania na výkon prác pri poskytovaní služieb na územie iného členského štátu Európskej únie

Doba podľa § 47a ods. 2

začína plynúť dňom nasledujúcim po dni, v ktorom došlo k presiahnutiu pracovného času podľa prvej vety.

minimálna predvídateľnosť práce

§ 223a Minimálna predvídateľnosť práce

ods.1

Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť pri uzatvorení

- dohody o vykonaní práce,
- dohody o brigádnickej práci študentov alebo
- dohody o pracovnej činnosti
písomnú informáciu o ...

§ 223a Minimálna predvídateľnosť práce

ods.1 ...

- a) dňoch a časových úsekoch, v ktorých môže od zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce,
- b) lehote, v ktorej má byť zamestnanec informovaný o výkone práce pred jej začiatkom, ktorá nesmie byť kratšia ako 24 hodín.

§ 223a Minimálna predvídateľnosť práce

ods.2

Zamestnávateľ je povinný pri zmene údajov uvedených v odseku 1 poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o zmenených údajoch **najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti zmeny.**

ods.3

Zamestnanec nie je povinný vykonať prácu, ak zamestnávateľ požaduje výkon práce v rozpore s písomnou informáciou podľa odsekov 1 a 2.

§ 223a Minimálna predvídateľnosť práce

ods.4

Ak zamestnávateľ zruší výkon práce v lehote, ktorá je kratšia ako lehota oznámená podľa odseku 1 písm. b) alebo podľa odseku 2, zamestnancovi patrí náhrada odmeny, ktorú by dosiahol, ak by sa práca vykonala, najmenej v sume 30 % odmeny.

§ 223a Minimálna predvídateľnosť práce

ods.5

Odseky 1 až 4 sa neuplatnia, ak

- zamestnávateľ postupuje podľa § 90 ods. 4 a 9,
- zamestnávateľ sa dohodne so zamestnancom, že si zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas alebo
- priemerný týždenný pracovný čas nepresiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov.

§ 252s Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. novembra 2022

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer vznikol pred 1. novembrom 2022, písomnú informáciu v rozsahu údajov podľa § 44a ods. 2 a § 47a ods. 1 a zamestnancovi, ktorého vyslanie na výkon prác pri poskytovaní služieb na územie iného členského štátu Európskej únie začalo pred 1. novembrom 2022, písomnú informáciu v rozsahu údajov podľa § 54b ods. 2, ak zamestnanec o tieto údaje požiada a ak mu zamestnávateľ tieto údaje už neposkytol podľa predpisov účinných do 31. októbra 2022; tým nie sú dotknuté povinnosti zamestnávateľa podľa § 44 v znení účinnom do 31. októbra 2022.